

*Данилова Ирина Михайловна*  
*студент ФГБОУ ВПО «Самарский*  
*государственный университет» (г. Самара)*

## **ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ФРИЛАНСЕРОВ В СВЕТЕ РЕАЛИЗАЦИИ КОНСТИТУЦИОННО-ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН**

Ст. 37 Конституции РФ устанавливает, что труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

В современных условиях фриланс (англ. *freelance*) как форма занятости и получения дохода является новым для России явлением, активно развивающимся лишь в течение последнего десятилетия. Подобный способ организации рабочего процесса, несомненно, выгоден как для работника, так и для работодателя, поскольку позволяет осуществлять трудовую деятельность в комфортных домашних условиях, и в то же время сокращать издержки на аренду помещений и организацию рабочих мест. Новизна явления фриланса, а также превалирование в обществе стереотипных представлений о труде, предопределили определенные проблемы кадрового (средний возраст фрилансеров 16-27 лет)<sup>1</sup> и правового характера.

Законодательство РФ не содержит определения фриланса, что вызывает споры в понимании и правовом регулировании связанных с ним отношений. В большинстве случаев, термин «фриланс» используется как родовое понятие для обозначения любой работы, выполняемой удаленно (вне места нахождения работодателя), своими силами и за плату. Анализ трудового законодательства позволяет сделать вывод о легализации двух форм удаленной работы:

- надомная работа (гл. 49 ТК РФ<sup>2</sup>);

---

<sup>1</sup> По данным опроса сайта *free-lance.ru* в декабре 2013 года.

<sup>2</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 02.04.2014) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.

– дистанционная работа (гл. 49.1 ТК РФ, введена ФЗ от 05.04.2013 № 60-ФЗ<sup>3</sup>).

Границу между надомным и дистанционным трудом можно провести по характеру выполняемой работы. Так, надомники в основном занимаются производством продукции на дому. При этом отсутствует необходимость подчинения сотрудников внутреннему трудовому распорядку, значимым является лишь конечный результат, сданный в установленные соглашением сроки. Этим же объясняется и возможность привлечения к работе членов семьи надомника, без заключения с ними дополнительного трудового договора (статья 310 ТК РФ). Таким образом работают упаковщики, швеи, вязальщицы и т. д. При этом на работодателя возлагается обязанность по аттестации их рабочего места (ст. 212 ТК РФ).

Регулирование труда дистанционных работников осуществляется посредством главы 49.1 Трудового Кодекса РФ. Глава была введена ФЗ № 60-ФЗ от 05.04.2013 года. Согласно данной главе, дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе (ч.2 ст.312.1 ТК РФ). Дистанционная работа, в свою очередь, характеризуется следующими существенными признаками: осуществление трудовой деятельности вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, вне стационарного рабочего места; отсутствие у работодателя возможности прямо или косвенно контролировать место осуществления работником трудовой функции; использования для связи между работником и работодателем для связи информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет»(ч.1 ст.312.1 ТК РФ).

Дистанционные работники, как правило, занимаются творческим, интеллектуальным трудом. Поскольку такая деятельность напрямую связана с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, осуществляется она в смежных областях:

---

<sup>3</sup>Федеральный закон от 05.04.2013 № 60-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2013. – № 14. – Ст. 1668.

программисты, дизайнеры, копирайтеры, журналисты. Их рабочие места не подлежат обязательной аттестации со стороны работодателя (ст. 312.3 ТК РФ). На дистанционных работников также не распространяются правила внутреннего трудового распорядка, если это специально не оговорено в договоре. ТК РФ не предусматривает возможности осуществления дистанционной работы с привлечением членов семьи дистанционника, что подчеркивает несколько иную правовую природу данной деятельности.

Различие представленных форм удаленной работы заключается и в порядке приема на работу. С надомниками трудовой договор заключается только в письменной форме, после самостоятельной доставки в офис работодателя пакета документов, необходимых для трудоустройства. Трудовая книжка лица, принимаемого на надомную работу заполняется в обычном порядке, предусмотренном п.3.1 Инструкции утвержденной постановлением Минтруда России от 10 октября 2003 г. №69<sup>4</sup>. Запись о том, что работа является надомной не делается. Трудовой договор с дистанционным работником заключается в альтернативном порядке: при личной встрече или же дистанционно путем обмена электронными документами, удостоверенными усиленной квалифицированной электронной подписью, которая, в свою очередь, представляет собой определенную фикцию. Последний способ заключения трудового договора является новацией и подробно регулируется гл.49.1 ТК РФ и ФЗ №63-ФЗ «Об электронной подписи». Обмен бумажными документами происходит лишь при направлении дистанционному работнику заказным письмом с уведомлением экземпляра трудового договора (ст. 312.2 ТК РФ) и предоставлении работодателю на бумажном носителе нотариально удостоверенных копий документов, предусмотренных статьей 65 ТК РФ.

---

<sup>4</sup> Постановление Минтруда РФ от 10.10.2003 № 69 «Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2003. – № 49.

Трудовые отношения с удаленным работником прекращаются по общим основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ и по специальным, указанным в трудовом договоре. Оформление прекращения трудовых отношений с дистанционным работником возможно с использованием электронного документооборота в порядке, предусмотренном законом.

Фриланс часто отождествляют с дистанционной работой. Несмотря на некоторое сходство, эти два понятия принципиально отличаются друг от друга. Во-первых, специалист, работающий удаленно, осуществляет свою деятельность на основании трудового договора и, как правило, имеет одного работодателя. Фрилансер же может быть занят одновременно на нескольких проектах у разных заказчиков-работодателей. Во-вторых, дистанционный работник не имеет права свободного выбора заданий и функций: они строго прописаны в договоре. Фрилансер имеет возможность выбирать, какой проект ему более интересен. В-третьих, дистанционный работник имеет гарантированный объем постоянной работы и установленную трудовым договором заработную плату. Работа фрилансера более нестабильна. Отличий достаточно много, но почти все они вытекают из отсутствия правового регулирования деятельности фрилансеров, как формы удаленной работы, Трудовым кодексом РФ. В настоящее время, отношения фриланса регулируются гражданским законодательством и удостоверяются в большинстве случаев посредством заключения договора подряда, предусмотренного гл. 37 ГК РФ. Из этого следует ряд особенностей, характерных для гражданско-правовых договоров: приказ о приеме на работу не издается, запись в трудовую книжку не вносится; обязанность работника (подрядчика) заключается в разовом выполнении отдельного поручения, задания, оговоренного в договоре, а не трудовой функции в соответствии со штатным расписанием; отсутствие гарантий, предусмотренных трудовым законодательством и, соответственно, предоставляемых дистанционным работникам (оплачиваемый отпуск, выплаты на период временной нетрудоспособности, выплаты связанные с материнством и другие гарантии,

предусмотренные ТК РФ); прекращение отношений возможно только в случаях, прямо предусмотренных договором и не допускается по основаниям, вытекающим из главы 13 ТК РФ, и ряд других особенностей.

Таким образом, фриланс как форма осуществления удаленной трудовой деятельности современным законодательством не предусмотрен. По своим сущностным характеристикам фриланс схож с уже оформленным с правовой точки зрения институтом дистанционной работы, но обладает определенными особенностями. Мы считаем, что «фриланс» необходимо рассматривать как родовой термин, приравненный к понятию «удаленная работа» и включающий в качестве своего подвида дистанционную работу. Дистанционная же работа и фриланс принципиально отличаются от надомной работы характером и сферой осуществления деятельности: фриланс и дистанционная работа осуществляются в так называемой «информационно-телекоммуникационной сфере». Соответственно, в связи с введением в действие гл.49.1 ТК РФ, можно говорить о легализации лишь одного из аспектов фриланса. При этом, на наш взгляд, необходимость во включении дополнительной главы, регулирующей отношения фриланса, в Трудовой Кодекс РФ отсутствует. Гражданско-правовое регулирование отношений фриланса вполне отвечает их существу, а внесенные гл 49.1 изменения в Трудовой Кодекс предоставляют контрагентам возможность выбора формы оформления возникающих отношений.